



## ACCORD SALARIAL 2014

Conclu entre :

l'Agence de l'Environnement et de la Maîtrise de l'Energie représentée par son Président, Bruno LECHEVIN

d'une part,

et :

- l'organisation syndicale CFDT, représentée par Sophie ROLANT, Nicolas NOYON, dument habilités ;
- l'organisation syndicale SNE-FSU, représentée par Véronique LOISON, Ruven GONZALEZ, Denis MAZAUD, délégués syndicaux, dument habilités ;
- et l'organisation syndicale CGT, représentée par Marie-France MORETTI et Lydia MOLINA, déléguées syndicales, dument habilitées

d'autre part.

### Préambule

Les partenaires sociaux de l'ADEME ont engagé la négociation annuelle obligatoire 2014 telle que prévue à l'article L2242-8 et suivants du Code du travail, suite à la convocation des organisations syndicales par la direction en date du 5 mai 2014.

3 réunions se sont tenues, les :

- 12 mai 2014 de 14h à 16h30 ;
- 24 juin 2014 de 10h30 à 13h00 ;
- 7 juillet 2014 de 15h30 à 16h30 ;

Il est également précisé qu'une audience intersyndicale s'est tenue le 1<sup>er</sup> juillet 2014, auprès du Président, laquelle a réuni :

- pour la direction : Bruno LECHEVIN, Président, Virginie SCHWARZ, Directrice Générale Déléguée, Pierre-Philippe ZEMMOUR, Secrétaire Général, David MENAGER, DRH, et Patrick CHEPIN, DRH adjoint ;
- pour la CFDT : Sophie ROLANT et Nicolas NOYON, Délégués Syndicaux ;
- pour le SNE : Véronique LOISON, Ruven GONZALEZ et Denis MAZAUD, Délégués Syndicaux ;
- pour la CGT : Marie-France MORETTI et Lydia MOLINA, Déléguées Syndicales.

Au terme de ces réunions, et après propositions réciproques, il a été conclu le présent accord salarial.

## Article 1 - Mesures générales

### Article 1-1 : Revalorisation du point d'indice

La valeur du point de la grille des salaires annexée à la convention de travail de l'ADEME est majorée de **0,30 %** au 1<sup>er</sup> janvier 2014.

Cette augmentation correspond à la nouvelle valeur du point suivante : **190,08 €**, laquelle sera appliquée à l'ensemble du personnel lié par un contrat de travail à l'ADEME à la date d'entrée en vigueur du présent accord. Elle servira également de base à la fixation de la rémunération des salariés de l'ADEME recrutés postérieurement la date d'entrée en vigueur du présent accord.

### Article 1-2 : Mesure indiciaire complémentaire

En complément de la revalorisation du point d'indice telle que prévue à l'article 1-1 ci-dessus, la direction s'engage, au titre du pouvoir d'achat, à appliquer, sous la forme d'une majoration de l'indice des salarié(e) concerné(e)s :

- une augmentation de **0.2%**, rétroactivement au 1<sup>er</sup> janvier 2014, pour les personnels dont l'indice est strictement inférieur à 170 ;
- une augmentation de **0.1%**, rétroactivement au 1<sup>er</sup> janvier 2014, pour les personnels dont l'indice est supérieur ou égal à 170 et strictement inférieur à 330 ;

La rémunération de référence et l'indice de référence pris en compte sont ceux au 31 décembre 2013.

## Article 2 - Mesures automatiques à l'ancienneté

Les avancements automatiques à l'ancienneté sont estimés à **0,63%** en niveau et **0,68%** en masse, compte tenu de l'effet report de l'année précédente.

## Article 3 - Mesures individuelles

Les mesures individuelles au mérite et promotions pour changement de fonction (y compris les reports de l'année précédente) s'élèveront à **0,77%** en niveau et **0,81%** en masse pour l'année 2014, dégageant une enveloppe de **1 860 points**, répartie à titre indicatif comme suit :

- **770 points** pour les mesures individuelles au mérite, dont 80 points réservés aux dossiers présentés en commission de conciliation. La date d'effet est le 1<sup>er</sup> janvier 2014 ;
- **800 points** pour les changements de fonction suite à une décision intervenue en 2014 et liées à une mise à jour des descriptions de postes. La date d'effet interviendra au moment effectif du changement de fonction ;
- **40 points** prévisionnels réservés en application de l'article 2.3.3 de l'accord d'entreprise sur l'égalité professionnelle et sur l'articulation entre vie professionnelle et vie personnelle du 20 avril 2012, lequel prévoit que, « à la suite d'un congé maternité ou d'adoption, les salariés verront leur rémunération majorée de la moyenne des augmentations individuelles perçues durant la durée de ces congés ». La date d'effet est le 1<sup>er</sup> janvier 2014. Il est convenu que les personnes bénéficiaires sont celles dont le congé maternité ou d'adoption s'est achevé en 2013 ;
- **250 points** pour assurer un traitement de situations dans le cadre des engagements pris à l'article 2.3.3 de l'accord d'entreprise sur l'égalité professionnelle et sur l'articulation entre vie professionnelle et vie personnelle du 20 avril 2012 (à savoir analyse comparative entre hommes et femmes, salarié(e)s à temps partiel et salarié(e)s à temps complet, personnels titulaires d'un mandat de représentation du personnel et salariés sans mandat). Les

propositions de la direction seront examinées au sein du comité de suivi de l'accord collectif sur l'égalité professionnelle au plus tard fin octobre 2014.

Hormis les mesures pour les congés de maternité, aucune mesure ne sera inférieure à 5 points.

#### **Article 4 - Primes individuelles ou collectives**

Une prime d'un montant de 600 € nets pourra être accordée à titre de reconnaissance d'un travail individuel ou de la participation à un projet collectif.

L'attribution de ces primes se fera par décision du président sur proposition des directeurs selon des critères similaires à ceux de 2013.

- Les critères de la prime reconnaissant un travail personnel :
  - avoir conduit, au cours de l'année écoulée, une mission ou un projet particulier à caractère stratégique pour l'Agence, confié par la hiérarchie, en atteignant les objectifs fixés en termes de résultats et délais ;
  - avoir exercé une suppléance ou un intérim en l'absence prolongée d'un collègue.
- Le critère de la prime à caractère collectif :
  - avoir contribué de manière collective aux travaux d'un projet important ou déterminant ou des travaux favorisant la transversalité, en complément des activités courantes du poste occupé.

La prime collective a vocation, sauf exception motivée et écrite, à être attribuée à l'ensemble des contributeurs du projet.

La liste des projets collectifs permettant l'attribution de cette prime sera établie à l'issue du COMEX qui étudiera les thématiques susceptibles d'être éligibles proposées par les directeurs.

- afin de favoriser la reconnaissance des travaux collectifs et la transversalité au sein de l'agence, la parité entre primes collectives et individuelles sera recherchée.
- les résultats par direction et par échelle, ainsi que les collectifs de travail ayant fait l'objet d'attribution de primes à caractère collectif feront l'objet d'une large communication.

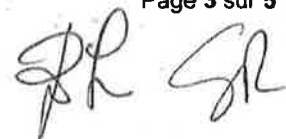
Les propositions d'attribution des primes seront faites par les responsables des unités de gestion (services et directions régionales) sous l'autorité de leurs directeurs exécutifs et directeurs respectif, dans le cadre de la procédure d'augmentation individuelle annuelle. Leur attribution relèvera d'une décision du Président.

#### **Article 5 - Modalités d'attribution des mesures individuelles et des primes**

Une note de direction précisera les modalités et le calendrier d'attribution des mesures individuelles et des primes telles que prévues aux articles 3 et 4 du présent accord.

#### **Article 6 - Commission de conciliation**

Dans le cadre de l'article 3.8 de la convention de travail, les contestations éventuelles des salariés seront examinées par la commission de conciliation qui formulera un avis à l'intention du Président préalablement à sa prise de décision.



A cet effet, il est mis en réserve au minimum 80 points qui correspondent à 10% de l'enveloppe prévue pour les mesures individuelles au mérite.

#### **Article 7 - Part variable applicable aux directeurs et directeurs adjoints**

L'ADEME entend conforter le principe mis en place en 2012 d'une part variable annuelle en fonction des résultats. Cette mesure concerne les directeurs exécutifs et directeurs exécutifs adjoints, les directeurs et directeurs adjoints classés en échelle J, y compris les fonctionnaires en détachement pour lesquels la part variable a été intégrée individuellement dans le cadre du renouvellement de leur contrat de détachement, soit un total de 25 personnes éligibles.

Comme en 2013, le montant de la part variable sera modulé en fonction de l'évaluation individuelle des résultats des intéressés, atteints ou dépassés au regard des objectifs qui leur ont été fixés et son plafond reste fixé à 2000 € brut (soit environ 1640 € net).

L'enveloppe sera de 160 points maximum en 2014 au même niveau qu'en 2013.

Les modalités d'attribution de la part variable telle que prévue au présent article sont définies par le projet de note de direction annexée au présent accord.

La ventilation des taux de parts variables attribuées fera l'objet d'une communication par tranche de 20%.

#### **Article 8 : Autres mesures**

Hors cadrage salariale, les parties au présent accord ont convenu que l'ADEME assurera le financement de plusieurs mesures de soutien au pouvoir d'achat des collaborateurs, à savoir :

- La prise en charge par la direction de l'augmentation de la part payée par le salarié au titre des nouvelles dispositions sur la portabilité de la complémentaire santé. Cette augmentation est de 3,5% au 1<sup>er</sup> janvier 2014 pour chaque salarié et représente une dépense pour l'agence de près de 50 000€ pour cette année ;
- L'adoption d'une prime forfaitaire de prise en charge partielle des frais de garde supplémentaires pour les personnes allant en formation en appui des actions portées dans l'accord collectif du 20 avril 2012 sur l'égalité professionnelle. Le montant et les modalités seront débattus dans le cadre du comité de suivi de l'accord égalité professionnelle en lien avec le comité d'entreprise. Cette mesure est estimée à 10 000 € par année d'application ;
- L'expérimentation, dès cette année sur les sites d'Angers, DR Centre et DR Bourgogne du dispositif proposé par le gouvernement et permettant le versement d'une indemnité kilométrique pour ceux qui se rendent au travail à bicyclette, afin d'inciter les salariés au report modal ;
- La prise en charge de la revalorisation de la part patronale du ticket restaurant, de 5.29 € à 5.33 € (la valeur faciale restant à 9.30 €). Ceci a pour effet de diminuer la cotisation du salarié sur le ticket restaurant, qui sera de 3.97 € au 1<sup>er</sup> septembre 2014 (contre 4.01 € jusqu'à présent). Cette mesure représente un coût prévisionnel annuel de 8 000€.

### **Article 9 – Consommation de l'enveloppe salariale 2014 et réaffectation**

Compte tenu du caractère prévisionnel de l'impact de certaines mesures et afin d'assurer l'emploi le plus optimal possible de l'enveloppe salariale 2014 affectée à l'agence, le solde constaté pourra être utilisé pour compléter l'enveloppe réservée à la phase de conciliation précisée à l'article 6 du présent accord, ceci bien entendu dans la limite du cadrage salarial autorisé en 2014.

De la même manière, l'éventuel reliquat de la part variable tel que prévu à l'article 7 du présent accord sera utilisé pour compléter les primes prévues à l'article 4.

### **Article 10 – Entrée en vigueur et dépôt**

Le présent accord entrera en vigueur à l'expiration du délai d'opposition suivant sa notification à l'ensemble des organisations syndicales représentatives à l'issue de sa signature

A l'issue dudit délai, cet accord sera déposé en deux exemplaires (dont une version originale et une version électronique) auprès de la Direction Régionale des Entreprises, de la Concurrence, et de la Consommation, du Travail et de l'Emploi, unité territoriale du Maine et Loire.

Il sera également remis en un exemplaire au greffe du conseil de prud'hommes d'Angers.

Fait à Angers, le 25 juillet 2014  
en huit exemplaires originaux

**Le Président de l'ADEME**  
Bruno LECHEVIN



#### **Les délégués syndicaux**

Pour la CFDT :  
S. ROLANT

N. NOYON



Pour le SNE-FSU  
V. LOISON

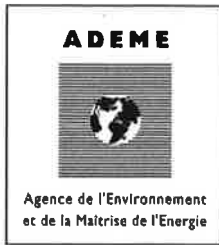
R. GONZALEZ

D. MAZAUD

Pour la CGT  
M-F. MORETTI

L. MOLINA





Paris, le

Président

## **PROJET DE NOTE A L'ATTENTION DES DIRECTEURS**

Objet : Mise en œuvre de la part variable en 2014

Le principe de la mise en place d'une part variable applicable aux directeurs et directeurs adjoints a été reconduit en 2014 pour la troisième année consécutive.

La part variable est une composante de la rémunération des directeurs, directeurs adjoints, directeurs exécutifs et directeurs exécutifs adjoints liée aux performances et aux résultats obtenus au regard des objectifs fixés, et est en ce sens une mesure de reconnaissance de la qualité du travail réalisé et de l'implication constatée.

Il est proposé cette année d'ouvrir son attribution non seulement aux personnels concernés en CDI mais aussi aux fonctionnaires en détachement pour lesquels la part variable a été intégrée individuellement dans le cadre de leur contrat de détachement, soit un total de 25 personnes éligibles.

La part variable vient en supplément des augmentations individuelles dont certains directeurs et directeurs adjoints en CDI pourraient bénéficier en application des modalités qui seront arrêtées au titre du dispositif général d'augmentation individuelle 2014.

Les personnels en échelle j éligibles à l'attribution de la part variable ne seront cependant pas concernés par la mesure de prime individuelle annuelle 2014 susceptible d'être octroyée aux autres salariés.

Une enveloppe maximale de 160 points de même niveau qu'en 2013 sera affectée au présent dispositif. Sa variabilité sera appréciée sur la base des objectifs individuels.

### Montant de la part variable

Le montant individuel de la part variable a vocation à être modulé en fonction de l'évaluation individuelle des performances et résultats par rapport aux objectifs fixés dans l'entretien individuel annuel. Le montant maximum sera de 2 000 € brut (environ 1 640 € net), correspondant à des objectifs dépassés. Ce montant pourra être modulé en fonction de l'évaluation individuelle des résultats de l'intéressé.

#### Modalités de mise en œuvre de la variabilité à compter de 2014

Le processus de proposition est similaire à celui mis en œuvre en 2013.

Au regard des résultats obtenus et en lien avec les objectifs fixés à chaque directeur ou directeur adjoint concerné et placé sous leur responsabilité, les directeurs exécutifs et le secrétaire général transmettront leurs propositions à la Directrice générale déléguée au plus tard le (*date à fixer ultérieurement*).

Les propositions individuelles seront établies selon une fiche type figurant en annexe de la présente note. Ce document comporte deux parties :

- une appréciation des résultats de la personne selon 5 critères,
- un commentaire qualitatif basé sur les éléments mentionnés dans la synthèse de l'EIA.

J'appelle l'attention des directeurs exécutifs et du secrétaire général sur l'importance de présenter les propositions intégrant une modulation de montants qui s'inscrit dans l'esprit du cadrage de l'accord salarial.

Comme en 2013, la ventilation des taux de parts variables attribuées fera l'objet d'une communication par la tranche de 20% conformément aux termes de l'accord salarial.

Bruno LECHEVIN



**Part variable de rémunération pour les directeurs  
PROPOSITION INDIVIDUELLE 2014**

Nom et Prénom :

Fonction :

1. Appréciation des résultats selon 5 indicateurs

|   | A)<br>Objectifs<br>totalement atteints<br>ou dépassés | B)<br>Objectifs<br>partiellement<br>atteints | C)<br>Objectifs<br>insuffisamment<br>atteints |
|---|---|--|---|
| <b>Vision stratégique :</b><br>Contribution aux réflexions stratégiques et à la mise en oeuvre des stratégies retenues dans son domaine d'activité (anticiper les tendances, porter une vision, contribuer à la définition de la politique de l'avenir...)                |   |  |   |
| <b>Management :</b><br>Réunions régulières des hiérarchiques de la Direction, des collaborateurs, rencontres bilatérales, réalisation des EIA au sein de la direction, capacité à faire adhérer ses collaborateurs aux orientations de la direction...                    |   |  |   |
| <b>Contribution aux activités transversales ADEME :</b><br>dans le cadre des groupes projet, des réunions internes, des journées techniques...  |   |  |   |
| <b>Contribution à l'atteinte des objectifs de gestion :</b><br>- budgétaire ;<br>- de l'activité et des priorités ;<br>- des dossiers sensibles.<br><b>en s'attachant à analyser la qualité :</b><br>- du reporting ;<br>- des contrôles ;<br>- des délais de traitement. |   |  |   |
| <b>Représentation externe de l'ADEME</b><br>dans son domaine d'activité <sup>1</sup>  |   |  |   |
| <b>TOTAL</b>  |   |  |   |

2. Commentaire qualitatif en lien avec la synthèse de l'EIA 2014 (joindre la fiche de synthèse)

3. Proposition sur le montant de la part variable

Indiquez le montant proposé : €.

Date :

Nom et signature du hiérarchique

<sup>1</sup> comme par exemple la participation à des manifestations publiques ou à des instances nécessitant la présence de l'agence afin de porter le positionnement de l'ADEME tout en veillant à la qualité des échanges.

